

みずほ日本経済インサイト

2010年1月19日発行

労働者派遣法改正の問題点

～雇用が一層不安定となる可能性も～

《要 旨》

- 雇用の安定を主眼とした労働者派遣法改正の動きが本格化してきた。改正案は常用雇用を除く、登録型派遣（専門 26 業務を除く）、及び製造業務への派遣を禁止する内容となっている。
- 今回の改正案は、①禁止対象となった業種で働く派遣労働者の扱いが不透明である、②教育訓練不足や待遇改善などの問題は残されたままである、③非正社員のうち派遣のみを規制強化の対象とすることでかえって雇用が不安定となる可能性がある、④そもそも派遣法改正の契機となった「派遣切り」問題の解決となっていないなど、問題が少なくない。
- 派遣業の労働需給機能は政府が新成長戦略に掲げる「女性や高齢者等の就業率上昇」を達成するためにも有効と考えられ、規制強化ではなく、教育訓練の充実や待遇改善といった方向で派遣業の見直しが進むことが望まれる。

調査本部 経済調査部 大和 香織 (03-3591-1284)

kaori.yamato@mizuho-ri.co.jp

派遣法改正に向けた動き が本格化

失業率が5%を上回るなど厳しい雇用情勢が続く中、政府は労働者派遣事業の規制強化に乗り出している。2009年12月28日、労働政策審議会は労働者派遣法(「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」)改正原案を取り纏めた。今回の改正は、雇用の安定を主眼としており、常用雇用以外の派遣を原則として禁止する内容となっている。労働者派遣事業は「特定労働者派遣事業」と「一般労働者派遣事業」に分かれているが、前者は常用雇用のみであるため今回の改正では禁止対象とならない。後者の一般労働者派遣事業のうち、「登録型派遣」(注1)など常用雇用ではない派遣形態について、原則的に禁止する方針だ。具体的には、①専門26業務(注2)を除く登録型派遣、②製造業務への派遣を、常用雇用以外は禁止する(図表1)など、民主党がマニフェストに掲げた項目がほぼそのまま反映されている。

労働者側(組合)の代表組織である連合は改正案に概ね賛同する一方、使用者側からは反対の声が根強い。改正案にも使用者代表委員から「生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対であるとの意見があった」と付記された。しかしこうした使用者側の危惧に対する具体的な方策は特に示されておらず、ほぼ民主党の主張通りの改正案が1月18日に開会した通常国会に提出される予定である。

今回の改正案は、使用者側の利便性が損なわれる以外にも、次の点で問題が少なくないと考えられる。第一に、禁止対象となった登録型派遣等で働いている労働者を禁止後にどういう形で吸収するか不透明である。第二に、派遣を含めた非正社員雇用について従来から指摘されていた、教育訓練不足と待遇の改善などに関する問題は残されたままとなっている。第三に、非正社員のうち派遣のみを規制強化の対象とすることで、かえって雇用が不安定となる可能性がある。第四に、そもそも派遣法改正を後押しするきっかけとなったいわゆる「派遣切り」問題の解決策とはなっていない。本稿では、これらの問題点を整理した上で、政府が掲げる新成長戦略にとってもマイナスとなる可能性があることを指摘する。

(注1) 「登録型派遣」とは派遣労働者(以下、労働者)が派遣元事業主に常用雇用されていない派遣形態であり、派遣先事業主と労働者の間で労働者派遣契約が結ばれている間のみ、派遣元事業主と労働者の雇用契約関係が発生する。労働者が派遣元事業主に常用雇用されている場合は「常用型派遣」と呼ばれる。なお、常用雇用に関する法律上の規定はないものの、一般に雇用主(派遣労働者の場合は派遣元事業主)と期間の定めのない雇用契約を結ぶ労働者を指す。

(注2) 専門26業務とは、ソフトウェア開発、機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出、事務用機器等操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、博覧会場等の案内等、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクター、テレマーケティングの営業、セールスエンジニアの営業、放送番組等に係わる大道具・小道具。

図表 1 労働者派遣法改正案の主な内容

登録型派遣の原則禁止	①専門26業務、産前産後・育児・介護休業取得者の代替要員、③高齢者派遣、④紹介予定派遣は可。また常用雇用を除く
製造業務派遣の原則禁止	常用雇用を除く
日雇派遣の原則禁止	2カ月以内の派遣を禁止
均衡待遇の確保	同一業務に就く派遣先企業労働者との均衡
直接雇用の促進	禁止業務への派遣など違法派遣の場合、違法状態発生時点で直接労働契約を申し込んだとみなす

(資料)厚生労働省労働政策審議会資料(09年12月28日)よりみずほ総研作成

禁止後の労働者の処遇は
事業主任せに

今回の規制強化によって影響を受ける雇用者数は、2008年度の派遣労働者数を元にとすると、①専門26業務を除く登録型派遣の禁止によって約24万人、②製造業務への派遣禁止によって約20万人であり、合わせて派遣労働者全体の22%に相当する(図表2)。改正法施行から禁止まで3年程度の移行期間が設けられる予定であり、その間に、禁止によって派遣就業が出来なくなる者の支援として、職業安定所などにおける職業紹介事業を充実させることを掲げているものの、具体案は示されていない。派遣が禁止となったことで業務を縮小する企業は少ないとみられることから、最終的には雇用者をどういった形で吸収するかの判断は、派遣先・派遣元事業者に委ねられることになりそうだ。

図表 2 労働者派遣法改正による影響

(単位:人)

	一般労働者派遣事業		特定労働者派遣事業
	常用	常用以外	常用
派遣実績数	842,236	870,806	308,993
製造現場	278,761	204,432	74,896
製造以外 専門26業務	417,336	430,711	150,522
26業務以外	146,139	235,663	83,575

(注)「常用」は常用型派遣、「常用以外」は日雇派遣を含む登録型派遣

(資料)厚生労働省「平成20年度労働者派遣事業報告書」よりみずほ総研作成

教育訓練拡充等へ向けた
取り組みは途上

また、従来から派遣社員を含む非正社員について指摘されていた、教育訓練の不足によって人的資本蓄積が正社員に比べて不十分であることや、待遇面での正社員との格差といった問題は残されている。2004年の派遣法改正で対象が拡大されたときには、就業形態を多様化する前提として「仕事に応じた公正な処遇」や「人材育成／能力開発」が必要であると認識されていた。しかし、これらの対応が遅れたまま雇用形態だけが多様化したことが、正社員と非正社員の格差を拡大させた要因の一つとなっている。現状、派遣労働者の教育訓練は派遣元に対して義務付けられているのみである。日本企業における訓練は仕事をしながら(OJT)行われることが多いため、派遣先での訓練機会が確保されていないことは派遣労働者の人的資本蓄積にとってマイナスになっていると考えられる。待遇については今回の改正案で、派遣先企業内で同種業務に従事する者(正社員)との均衡処遇を考慮する規定を設ける旨が示されたものの、実効性には疑問が残る。

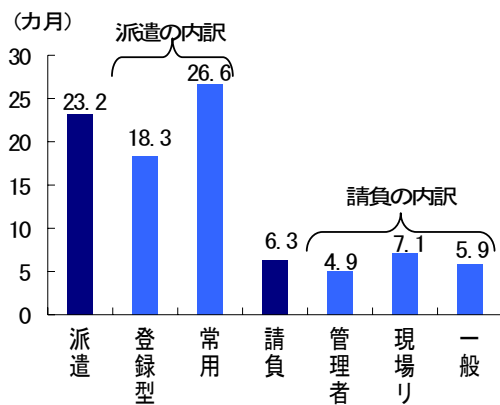
派遣から請負への切り替え
によって雇用が一層不安
定となる可能性あり

さらに、非正社員のうち派遣労働者のみの規制を強化することは、労働者の待遇を悪化させる可能性がある。労働政策研究・研修機構が実施した「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(2006年7月)によれば、使用者が派遣労働者を活用する主な理由は、「人件費の削減」のためであるが、派遣労

働以外の非正社員（パート・アルバイト、契約社員、請負等）も正社員に比べて人件費は安い。そのため派遣についてのみ規制が強化された場合、企業は派遣以外の非正社員を活用することで対応すると予想される。実際、大手派遣会社の一部では改正に対応するため、早くも製造業派遣から請負契約へと変更する動きが進んでいるという。

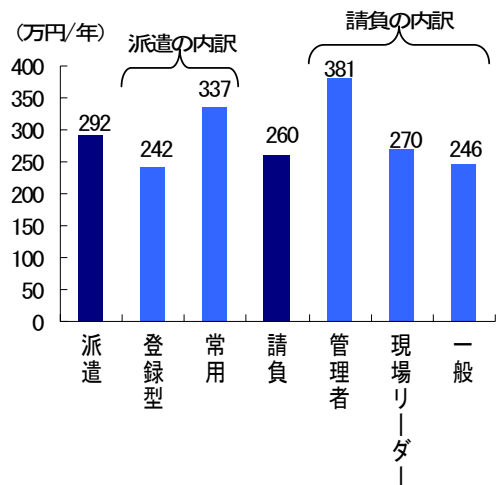
しかし、請負の方が派遣に比べて雇用が安定しているわけでもなければ、所得が高いともいえず、こうした動きは労働者にとって必ずしも歓迎できるものではない。少し古い調査になるが、厚生労働省が 2005 年に実施した「労働力需給制度についてのアンケート調査」によれば、請負労働者の平均契約期間は 6.3 カ月である（注 3）。一方、派遣労働者は 23.2 カ月と請負に比べて格段に長い（図表 3）。また平均年収についても、請負の 259.8 万円より派遣の方が 291.7 万円と高い。派遣のうち禁止が予定されている登録型は 242 万円と請負に比べて低い。請負のうち現場作業員だけに限定すると 246 万円と大差ない（図表 4）。派遣から請負に切り替えられた場合に個人個人の契約期間や年収といった雇用条件が大きく変更されることはないだろうが、新規募集の際には雇用形態による労働条件の違い（契約期間）が反映されるとみられる。この調査結果を勧奨すると、法改正によって派遣から請負への切り替えが進めば、雇用期間が短期化するなど雇用がより不安定となる可能性がある。

図表 3 請負・派遣労働者の契約期間



(注) 請負は雇用期間の定めのある者(請負全体の53.3%)についての平均値
(資料) 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」

図表 4 請負・派遣労働者の平均年収



(資料) 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」

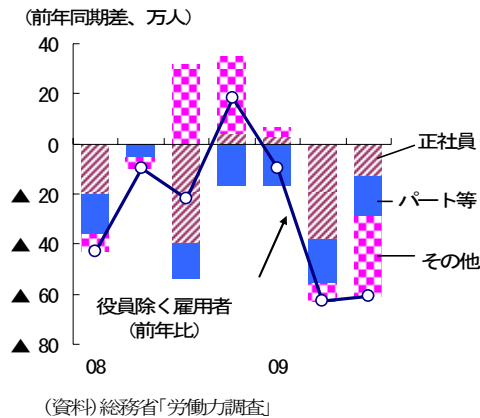
製造業では派遣のみならずすべての雇用形態で雇用削減が進んだ

次に派遣法改正を促すきっかけとなった「派遣切り」問題について振り返ってみよう。2008年9月のリーマンショック以降、年末に掛けて製造業を中心に、契約途中にも関わらず派遣労働者の契約を打ち切る「派遣切り」問題に注目が集まった。厚生労働省の調査（「非正規労働者の雇止め等の状況について」）によると、リーマンショック後の2008年10月から2010年3月までに雇止め等となった（予定含む）製造業派遣労働者は14万人程度に上る。

但しリーマンショック後に雇用削減の対象となったのは、派遣労働者だけではなく、労働力調査の製造業雇用者数でみると、2008年7～9月期と比べて2009年7～9月期の正社員は▲13万人、パート・アルバイトが▲16万人、その他（契約社員や請負など）は▲32万人と、いずれも大幅に減少した（図表 5）。非正社員合計の削減幅は▲48万人と、主に非正社員を対象に雇用調整が進められていたのは確かだ

が、必ずしも派遣労働者に集中していたわけではない。なお労働力調査では製造派遣の数は把握できない(派遣労働者はすべて人材サービス派遣業の雇用者として集計されるため)ものの、厚生労働省の調査とあわせると製造業に従事する非正社員60万人超が削減されたとみられる。

図表 5 製造業雇用の変化



非正社員の雇用不安解消策はセーフティネットの拡充

ではなぜ非正社員のなかでも派遣労働のあり方が特に問題視されたのだろうか。それは、職を失うと同時に住居を失うなど、生活が立ち行かなくなる人が急増したからである。非正社員の内訳で最も多いパート労働者は、家計の主たる稼得者が別な者である場合が多いため、雇用不安が生活不安に直結するという問題は起こりにくかったとみられる。

こうした問題は派遣という働き方そのものではなく、正社員(常用雇用)以外の者に対するセーフティネットが不足していたことに起因する。したがって「派遣切り」問題の解決策は、常用雇用以外の派遣労働を禁止することではなく、雇用セーフティネットを整備することであるはずだ。この点については、麻生政権下の経済対策によって雇用保険被保険者の対象が拡大された(1年以上の雇用見込み→6カ月以上の雇用見込み)ほか、雇用保険対象外の者に対しては、緊急的に教育訓練費などの名目で失業中の生活保障が整備された。現政権下でも雇用保険についてはさらに対象拡大等が検討されており、一層の充実が期待される。

「女性・高齢者等の就業率上昇」のためには労働需給マッチング策が必要

以上見てきたように、非正社員のなかで派遣だけを規制強化することは、契約期間の短い請負労働者への切り替えが進むなど、労働者側にとって不利益となるケースも出てくると予想される。また労働者派遣の規制を強化することは、政府が目指す中長期的な成長戦略にとってもプラスとならないとみられる。2020年までの中長期的成長ビジョンを示した「新成長戦略」(2009年12月30日発表)では、少子高齢化が進む中で成長力を維持するために、女性や高齢者、障がい者等の就業率上昇を目指すと言っている。そうであるならば、今まで以上にきめ細かい労働需給のマッチング策が必要となってくる。労働者派遣業には、そうしたマッチングの役割を担うことが一層期待されよう。今回の派遣法改正案は、雇用安定という本来の目的に資するとは考えにくい。派遣対象の規制強化ではなく、教育訓練の充実や待遇の改善といった方向で労働者派遣事業の見直しが進むことが望まれる。

以上

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。
本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。